九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究(第64回)

社会法判例研究会

渋田, 美羽
九州大学大学院法学府 : 修士課程

https://doi.org/10.15017/1801079

出版情報：法政研究. 83 (4), pp.969-984, 2017-03-10. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

判例研究

社会法判例研究（第64回）

社会法判例研究会

会社分割後の事業閉鎖に伴う組合員の事実上の解雇と損害賠償等請求及び会社取締役の自宅近辺における街宣活動等に対する差止め・損害賠償請求

（生コン製販会社経営者ら（会社分割）事件（大阪地判平二七・三・三一労判一一三五号三九頁））

渋田美羽

【事実の概要】

1　当事者

訴外L社は、生コンクリートの製造販売等を目的とする株式会社であり、製造部門、輸送部門とで構成されていたが、その元代表取締役である第二事件原告Y_1によって、生コン製造等を目的とする訴外M社（代表取締役・第一事件被告Y_5）を新設する会社分割（以下「本件会社分割」という）が行われた後は、運送業を事業目的としている。第二事件原告Y_2はY_1の妻である。第三事件被告Y_3はY_1の母であり、以前、L社の取締役であった。また、司法書士Y_6は、Y_1からの依頼を受け本件会社分割の申請手続を行った者である。なお、訴訟係属時、Y_1は破産していた（破産管財人・第一、三事件被告Y_4）。

第一、三事件原告兼第二事件被告X_2ら（X_2〜X_5）は、L社の従業員として、主に生コン輸送業務に従事していた。また、X_2らは、第一、三事件原告兼第二事件被告X組合（代表者・第一、三事件原告兼第二事件被告X_1）へ加入していた。X_2らのほか、第二事件被告X_6、X_7（X_2らとX_6を合わせ「本件従業員ら」、これとX_7を合わせ「本件組合員ら」とする）もこれに加入していた。

2　本件会社分割

（1）L社、X組合間の労使対立

L社とX組合は、解雇や賃金減額などを内容とする合理化計画等をめぐって激しく対立しており、断続的に交渉を行っていたが、結局、交渉は決裂するに至った。X組合は、当該交渉における、L社による関連会社の財務資料開示拒

否が、不当労働行為にあたるとし、平成二一年九月二七日に、大阪府労働委員会（以下「府労委」とする）に対して、不当労働行為の救済を申し立てた。(1)

（2）本件会社分割に向けての動き

同年一〇月一日、L社は、臨時株主総会を開催し（出席者はY_1のみ）、新設のM社に製造部門を承継させる旨の分割計画書を承認した。当該分割計画書では、L社の事業に関する資産及び負債はM社が承継し、債務についてはL社が重畳的に債務引き受けをすることとされていた。L社所有の事業用資産については、以前、Y_3に対して代物弁済されており、L社がY_3から借りていた事業用資産は、本件会社分割に伴い、M社に無償で貸与されることとなった。ミキサー車については、Y_3がM社に貸与した上で、M社からL社へ転貸される旨が、当事者間で合意された。また、M社で就労するのはL社関連会社である訴外N社からの派遣社員であり、輸送部門に所属するX組合の組合員らはL社に残ることとされていた。この合意書原案を作成し、本件会社分割の手続を行ったのはY_6である。

その後同年一一月一日に、Y_1は、L社の代表取締役を辞任し、訴外JがL社の代表取締役に就任した。なお、Jは、Y_6がY_1に紹介したものであり、生コン関係の仕事に従事した経験はなく、本件会社分割に関してほとんど把握しない者であるうえ、就任後、一度もL社に出社していない。したがって、本件会社分割後もY_1がL社を実質的に支配していた。

（3）本件会社分割後の労使関係

同月五日、M社が新設会社として設立され、M社の代表取締役にはY_5が就任した。Y_5は、「L社を二つに分けて、生かす会社と潰す会社を作るので生かす会社の社長になってほしい。潰す会社に労働組合を残してその後に労働組合もろとも会社を潰し、生かす会社で生コンの仕事を続けたい」旨のY_1による依頼を受け、代表取締役に就任したものである。

L社は、本件従業員らに対し、代表取締役J名義の、「新社長より社員に対する挨拶状」と題する書面により、組合事務所を新社屋に移転させる旨を含む本件分割に伴う変更事項を通知した。なお、L社の新社屋とは、組合事務所として用いられることを想定した工事用の簡易プレハブであった。

これを受けて、本件組合員らは、組合事務所の一方的変更が、組合事務所の供与等を定めた協定に違反すると主張し、旧組合事務所の明渡しを拒否し、その使用を続けた上、

さらに、本件通知が事前協議協定に反するなどとして、L社に対し、団体交渉の申入れを行った。L社が、この団体交渉を拒否する旨回答したため、X組合は、府労委に対し、本件会社分割に伴う組合事務所の変更及びその後の団体交渉拒否が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った。(2)

3　事業閉鎖

本件従業員らが出社したところ、「事業閉鎖の告知」と題するJ名義の書面が貼り出されていた。これには、「運営継続不能と判断し……本日を以て事業を閉鎖いたします」などと記載されていた。この事業閉鎖によりX_2らは実質的に解雇されることとなり、同年三月以降の賃金の支払いを受けていない。また、解雇通知がなされなかったために、雇用保険の受給を直ちに受けることもできなかった。

4　第一、三事件

X組合とX_2らは、本件会社分割及び事業閉鎖が、X組合とその組合員を排除する目的として行われた不当労働行為であるとし、これらを主導したY_1（破産管財人Y_4）に対し、不法行為及び会社法四二九条に基づき、これに関与したとみられるY_3、Y_5、Y_6に対しても不法行為ないし会社法四二九条に基づき、損害賠償責任を追及した（第一事件、第三事件）。

5　街宣活動

本件事業閉鎖以降、本件組合員らは、これに対抗すべく、組合事務所での待機、Y_1夫妻への追尾、Y_1自宅への訪問、街宣活動（以下「本件街宣活動」とする）を行った。本件街宣活動は、Y_1夫妻の自宅付近にて、約一か月半の期間中に二〇日間にわたり実施され、「組合潰しはやめろ」などの主張を街宣車に搭載された拡声器を用いて行うという態様のものであった。その内容がY_1自宅から聞こえることもあり、またシュプレヒコールが行われることもあった。この間、Y_1夫妻はそれぞれ自律神経失調症等との診断を受けている。

6　第二事件

Y_1夫妻は、X組合による本件街宣活動等に対し差止めを請求し、さらに、当該諸活動が不法行為にあたるとし、X組合と本件組合員らに対し、同人らの受けた損害を賠償することを請求した（第二事件）。

【判旨】 X_2らの請求一部認容、Y_1夫妻の請求一部認容。

1　本件会社分割、事業閉鎖の不法行為責任（第一事件、第三事件）

「会社の組織変更及び事業の閉鎖は、基本的には会社経営者の経営判断に委ねられている事項であるが、労働組合員を排除することを目的として、会社分割を利用して労働組合員が所属しない会社に従前の会社の実質を維持しつつ、労働組合員が所属することとなった会社を閉鎖することは、不当労働行為に当たる違法な行為であり、労働組合員の権利を侵害するとともに、故意も認められるから不法行為に当たると解するのが相当である。」

（1）従前の会社の実質維持

「L社が事業閉鎖し、清算又は倒産することとなっても、製造部門はM社に譲渡されている上、輸送部門の事業を行うために必要な事業用資産についても、M社で利用することが可能な仕組みとなっているから、従前の会社の実質を維持することが可能である。」

（2）本件会社分割及び事業閉鎖の目的

事実の概要2（1）から、「Y_1が、X組合との話し合いによってL社の経営を合理化することは無理であると考えて、強制的にX組合に加入している本件従業員らを排除するために、本件会社分割及び事業閉鎖を企図したということは、十分あり得るところである。……〔また、事実の概要2（2）より、〕本件会社分割後もL社を実質的に支配していたのはY_1であって、Jは名前だけの代表取締役にすぎないと認められる。実質的には自らが会社を経営しつつ、名前だけの代表取締役を置いていることからも、Y_1がX組合との接触を避けようとしていることを窺われる。」

「これらの事情によれば、本件会社分割及び事業閉鎖は、Y_1が、Y_5と共謀の上、会社の合理化交渉に応じないX組合及びその組合員である本件従業員らをL社から排除するために行ったものと認めるのが相当である。」

（3）結論

以上より、「本件会社分割及び事業閉鎖は、……L社からX組合の組合員である本件従業員らを排除するために行った一連の不当労働行為であると認めるのが相当であり」……、不法行為にも当たるというべきである。」

（4）各人の責任

（i）Y_1、Y_5について

「L社の代表取締役として本件会社分割を計画したことは……〔Y_1本人〕も認めており、……〔事実の概要2、3〕などからも、Y_1が上記不法行為を行ったことは明らか

であるから、民法七〇九条及び民法七一九条に基づき、X組合及びX_2らに対し損害賠償責任を負う。……〔さらに〕Y_1は、取締役退任以降も実質的にL社を支配していたことが認められるから、Y_1につき、会社法四二九条が類推適用される。……〔上記不法行為〕は取締役としての善管注意義務にも違反し、かつ、違反することについて悪意であることは明らかであるから、これによりX_2らに生じた損害について、同条に基づき、損害賠償責任を負うと解するのが相当である。……〔また、〕Y_5は、……請求原因事実を争っていないから、同人との関係では、X組合及びX_2らの請求を認めるのが相当である。」

（ii）Y_3、Y_6について

事実からは、Y_3「がY_1と共謀して本件会社分割を行ったと認めることはできないし、違法な目的を認識し得たとも認めるに足りない。」Y_6についても、本件会社分割が、違法な目的のものであることを認識し又は認識し得たとは認められず、よって、Y_3、Y_6に対する損害賠償請求は認めることができない。

（5）損害賠償額

（i）X_2らの損害

「X_2らは、……民法五三六条二項に基づき、L社が事業を閉鎖した平成二三年三月一〇日以降も賃金債権を有していると解されるが、……本件会社分割及び事業閉鎖により、X_2らは、未払いとなっている……賃金を受け取る権利を侵害されたということができる。……X_2らが被った経済的損害は、同年二月一六日から同年六月二六日までの賃金相当額と認めるのが相当であ」る。また、「本件に表れた一切の事情を総合すると、X_2らに対する慰謝料として、〔各人〕八〇万円を認めるのが相当である。」

（ii）X組合の損害

「本件会社分割及び事業閉鎖は、……X組合の影響力を著しく弱めるものであって、組合としての名誉信用を低下させるものである。よって、X組合も……大きな非財産的損害を被ったものと認められ」、その額は一五〇万円が相当である。

2　街宣活動等（第二事件）

（1）私生活上の平穏の侵害

事実の概要5にいう追跡行為、自宅訪問は「Y_1夫妻に対する連絡および面談を強要する行為であるとともに私生活上の行動を監視する行為であって、Y_1夫妻の私生活上の平穏を侵害する行為である。」

また、本件街宣活動は、「Y_1夫妻の自宅近くに長時間とどまって……〔行われたとは〕認められないが、〔事実の概要5のとおり〕二か月ちかくにわたり多数回にわたり行われており、平成二三年四月一三日には拡声器を用いて相当な大声で……叫ぶとともにシュプレヒコールを行っている。街宣の内容もY_1の名前を頻繁に挙げているとともに、……その家族も加担した詐欺行為であると述べるなど、Y_1夫妻を含めた個人を非難する内容となっている。したがって前記街宣活動も、Y_1夫妻の私生活上の平穏を害する行為である。」

なお、組合事務所への滞在等その他の行為については違法なものと認めることはできない。

（2）違法性

「前記各行為は、……本件会社分割及び……事業閉鎖に対する抗議活動として行われたものであるところ、Y_1は……、L社及びM社を実質的に支配していたと認められることから、使用者に対する労働組合活動として行われたということはできる。

しかし、労使関係の場で生じた問題は、労使関係の領域である職場領域で解決すべきであり、使用者といえども、個人として、住居の平穏や地域社会ないし私生活の領域における名誉・信用が保護、尊重されるべきであるから、使用者の私生活の領域において行われた場合には、労働組合活動であることの故をもって正当化されるものではないと解するのが相当である。」

本件追跡行為や自宅訪問は、「明らかに個人の私的領域に紛争を持ち込んでいるから、労働組合活動として正当化される範囲を逸脱している。」

街宣活動についても、その実施場所、内容、回数などからして、「Y_1夫妻及びその家族の私生活に著しい支障を与えるものであることに照らすと、本件会社分割により新設されたM社が本件自宅の近くにあること、L社の新社屋は組合事務所として使用するよう指定されており、およそ使用者が滞在しているとは考え難いことを考慮しても、社会的相当性を逸脱した違法な行為であるというほかない。」

（3）差止の対象、必要性

「X組合とその組合員らは、Y_1夫妻及びその家族に対し、違法な連絡及び面談の強要並びに監視を行っているからこれを差し止める必要がある。

……〔街宣活動については、〕証拠から認められる本件自宅周辺の状況等を総合考慮すると、本件自宅から半径三〇〇メートルの範囲内で……禁止するのが相当である。」

（4）損害賠償

上述のとおり、本件街宣活動等は、違法なものである。「また、街宣行為が、Y_1夫妻の社会的名誉を侵害する行為であり、その態様は労働組合活動として認められる範囲を超えるものであるから、その言論内容の正当性如何にかかわらず、名誉権を侵害する違法な行為であるというべきである。したがって、X組合及びその組合員らは、Y_1夫妻に対し、不法行為に基づき、上記違法な街宣活動等により同人らが被った損害を賠償する義務がある。」その慰謝料の額は、Y_1に対し三〇万円、Y_2に対し五〇万円とするのが相当である。

【検討】結論賛成（第一、三事件）、判旨反対（第二事件）

はじめに

本件は、以下で検討するとおり、きわめて特殊な事案であるため、これに対する裁判所の判断も事例判断としての側面が強い。しかし、理論的に検討すべき争点もあるため、ここで取り上げることとした。したがって、以下では、事案の特徴を十分に踏まえつつ、事件の全体にわたって検討していくこととしたい。なお、本件については、控訴審判決（大阪高判平二七・一二・一一労判一一三五号二九頁）もすでに出されたが、ほぼ原審を引用したものであり、かつ主要部分については当事者双方からの控訴がなく原審が確定していることから、あえて地裁判決を取り上げている。

一　会社分割、事業閉鎖の不法行為責任

1　本判決の意義

本件は、組合排除を目的とした会社分割（新設）及びその後の事業閉鎖（それに伴うX_2らの事実上の解雇）につき、不当労働行為、ひいては不法行為であるとし、直接の行為者Y_1らの責任ほか、司法書士についても共同不法行為による損害賠償責任を求めたものである。事件の特徴として、①地位確認及び賃金請求はなされず、不法行為に基づく損害賠償請求に留められた点、②会社分割（新設）を利用した組合壊滅行為が行われた点、③会社分割に関与した司法書士へ損害賠償請求を求めた点が挙げられる。とりわけ②に関して、これまでに見られた企業変動に伴う解雇とは異なる手法によるものであり、本件は先例としての大きな意義を持ちうる。ただし、背景事情として、業務関連会社がすべてY_1らの系列会社であるうえに、それらがすべて倒産している点や、被告の一人Y_5が全面的にX組合側の請求を認めている点等、特異な事情が多くみられる点には、留意

が必要である。

2　本判決の判断枠組み

先に述べた通り、本件は、不当な解雇がなされた際、一般的にみられる、地位確認請求や賃金請求等ではなく、不法行為等に基づく損害賠償が請求された事案である。関係会社がすべて倒産しており、地位の確認をする実質的意味はなく、さらに使用者であったY_1が破産しており、当人に対する責任追及のみでは、実効性のある救済を得られないことが、このような請求とされた背景と考えられる（実際、関連会社の倒産、Y_1の破産前の段階では、地位確認を請求するものであったようである）。また、不当労働行為事件であるため、労働者側には、労働委員会に救済を求めるという選択もありうるところであり、本件では、現に府労委から、救済命令が出されている。同救済命令は、労組法上の使用者への帰責性を追求するのみであり、この手段を用いたとしても、真に救済を受けられないため、さらに、本訴訟が提起されたものとみられる。[3]

（1）企業変動による解雇に対する不当労働行為及び不法行為に基づく損害賠償請求の事例

不当労働行為としての企業変動を利用した解雇がなされた事案においては、一般に、法人格否認の法理に基づく地位確認等の請求がなされ、これに加え（または予備的請求として）、不法行為に基づく損害賠償が請求された裁判例は、比較的多く存在する。このような損害賠償請求が認められた代表的な裁判例としては、①第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高判平一九・一〇・二六労判九七五号五〇頁）が挙げられ、同類型の近年におけるものとして、②ワイケーサービス（九州定温輸送）事件（福岡地小倉支判平二一・六・一一労判九八九号二〇頁）、サカキ運輸ほか（法人格濫用）事件（福岡高判平二八・二・九労判一一四三号六七頁）等が挙げられる。なお、これを認めなかった事例としては、板山運送事件（名古屋地判平一七・四・一九労判八九九号七六頁）等[4]がある。

これに対し、本件のように、地位確認等の請求をなさず、不法行為による損害賠償請求のみをなした例は、ほぼ存在しない。強いて挙げるならば、東日本大震災後の会社解散により解雇された原告らが、当該解散、解雇は組合つぶしのためになされた不法行為であると主張したものがある（仙台地判平二四・一〇・二六 判例集未登載（LEX/DB 25445390））[5]。ただし当該事案は、明らかに経営悪化による解散に関するものであったため、詳細な判断なしに原告ら

の請求は棄却されている。

以下では、本件判断枠組みと同類型の前記の裁判例①②の損害賠償に関する判断部分との比較検討を行う。

（2）判断枠組みの検討

判旨は、「会社の組織変更及び事業の閉鎖は、基本的には会社経営者の経営判断に委ねられている事項であるが、（i）労働組合員を排除することを目的として、（ii）会社分割を利用して労働組合員が所属しない会社に従前の会社の実質を維持しつつ、労働組合員が所属することとなった会社を閉鎖することは、不当労働行為に当たる違法な行為であり、労働組合員の権利を侵害するとともに、故意も認められるから不法行為に当たると解するのが相当である。」との理論を提示したうえで、これに事実をあてはめて、本件会社分割、事業閉鎖が不当労働行為および不法行為であるとし、X組合、その組合員らによる損害賠償請求を一部認容した。

具体的に検討すると、上記理論は、企業経営者に「組織変更・会社解散の自由」があることを確認したうえで、（i）（ii）の要件を満たした場合には、本来自由である組織変更・会社解散が不当労働行為に該当し違法であり、権利の侵害、故意も認められることから不法行為を構成しうるという可能性を示した。これを踏まえて、（ii）について、本件においては事業資産、両社の債務負担の状況から、「従前の会社の実質を維持することが可能」であるとし、本要件が充足されることを確認した。ただし、本要件は、会社解散後も実質的に同一の企業が存続するという、いわゆる偽装解散[6]（のための会社分割）のような外形があることを求めるものであると解される。

これに関連し、①第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件の枠組みは、「親会社が、子会社に存する（i）労働組合を壊滅させる等の不当な目的を達成するために（ii′）支配的な地位を利用してこれを解散し、子会社の従業員の雇用機会を喪失させたとき」には不法行為に当たるとし、不当な目的のほか、「支配的な地位を利用」した解散であることを求めるものである。②ワイケーサービス（九州定温輸送）事件も文言は異なるが、ほぼ同一の判断枠組みによったものである。親会社への不法行為責任を追及した事案であったことから、（ii′）の要件（本件でいうところの要件（ii））は、親会社の子会社従業員である組合員らへの帰責性を判断する要件として、用いられたものと解される。法人格否認の法理に基づく地位確認請求と合わせてなされた請求であったため、同法理に準じた枠組みとなって

いる。なお、この点、②事件においては、地位確認請求が認められなかった一方で、不法行為の成立は認められており、いわゆる法人格否認の法理よりも、判断枠組み自体が緩やかである、またはそれへのあてはめが緩やかであるものと解すことができる。

本件の判断枠組みは、大枠として、従前のこれら親子会社事例の判断枠組みを、会社分割事例にも応用させたものと解される。しかし、本件はあくまでも、会社分割、事業閉鎖を行ったY_2らへの不法行為責任のみを追及するものであったため、この点、①②事件とは事情が異なっている。したがって、本件判断枠組みが、あたかも必須要件であるかのごとく（ⅱ）偽装解散の要件を（ⅰ）目的の要件と同列に大きく取り上げたことに対しては、疑問が残る。違法性を強調する要素として考慮されるべき事情ではあるとはいえるが、（ⅱ）の要件の充足が不法行為成立の必須要件とは言えず、あくまでも補足的な要件であると解されるべきであろう。ただし、偽装解散であるということが明らかであることを前提にして枠組みを立てたと推測することもでき、仮にそうであるならば、裁判所は事案に応じて枠組みを柔軟に変化させているものと解され、本類型の事案については、未だ事例判断を積み重ねているものにすぎないと指摘できる。

また、本件では、①②事件でも認められた慰謝料のみならず、一定期間の賃金相当額の賠償も認められており、請求内容の違いによる差ではあるが、同類型事案においての先例的判断といえる。

（3）会社分割制度の濫用

企業変動を巧みに利用した組合員の解雇、組合つぶしの事案は、これまでも多くみられてきたものである。これまでみられてきたものの多くは、①、②事件のような親会社による子会社の解散、使用者が労働組合を嫌悪して会社そのものを解散させるもの等であったところ、本件は会社分割をその手段として用いた新類型の事案であった。用いられた手段が会社分割であるというだけで、最終的になされたのは、偽装解散であるとも考えられ、結局のところ、これまでの事案との差異は見られないとも解しうる。しかし、手続き上は何ら問題なく会社分割を行ったものでありながらも、不法行為に該当しうることを示した点からも、会社分割を用いた新類型の事案といえよう。なお、不当労働行為事例ではないが、手続き上適法になされた倒産とその後の営業権の承継が制度の濫用であるとした裁判例も存在する（日本言語研究所ほか事件 東京地裁平二一・一二・一〇

労判一〇〇〇号三五頁[7]。

ところで、会社分割に際し、承継される事業に従事する労働者に関しては、労働契約承継法が、一定の保護規定を定めている（なお、会社法上も、承継される債権者の保護手続きを整備している）。ところが、承継事業に主として従事せず、かつ分割会社に取り残される労働者を保護する規定は、いまだ存在しないため[8]（債権者一般については判例及び近年の会社法改正[9]）、本件でも、分割会社に取り残された従業員らは、事業閉鎖に至るまでの間、なすすべがなかった。本件解雇は、いわば法の欠缺が巧みに利用されたものであったといえよう[10]。この点、裁判所が示した本件判断枠組みは、「労働組合員が所属しない会社」や「労働組合員が所属することとなった会社」という文言を用いており、組合壊滅を企図する会社分割全般に対し、事後的に救済を図ることのできる柔軟なものである。したがって、本件が、残存労働者らに対して、事後的な保護の可能性を開いたことは、不法行為に基づく損害賠償請求の事案にすぎないこと等、事案の特性を考慮してもなお大きな意義を有するものであると評価したい。

二　街宣活動

本件街宣活動等は、事業閉鎖、全員解雇がなされ、企業内での活動が不能といえる状況下におけるものであり、この点は本件の特徴であると言えよう。このような街宣活動は、様々な態様で行われるが[11]、特に問題とされるのが、使用者、会社役員の私宅、またその近辺において行われるものであり、本件もこれに該当する事案である。私宅、事業所が近接しており、この点も本件の大きな特徴である。このような街宣活動に対する使用者側の対抗手段として、近年増えているのが、本件のような、当該行為の差止め、損害賠償を労働者側へ求めるという訴訟である[12]。

（1）本件の判断枠組み

判旨は、まず、（i）街宣活動等の一般法上の違法性を認定したうえで、（ii）違法性が認定された（私生活上の平穏を侵害するとされた）各行為につき、社会相当性、違法性阻却の可能性を判断しているものであると解され、これまでの裁判例の枠組みを踏襲したものである。街宣活動等、組合活動に関する判断としての特殊性が現れるのは（ii）の判断であるため、これを検討する。

本判旨は、（ii）の具体的検討に入る前に、本件各行為が、「使用者」に対する労働組合活動といえるのかを確認

している。本件においては、Y_1の使用者性が事実から明らかであったため、結論への影響はないものの、組合活動の相手方を使用者に限定してしまうものとも読み取ることの可能なこの枠組みには、疑問がある。この点が主要な争点となった教育社労働組合事件（東京地判平二五・二・六労判一〇七三号六五頁）の判断を踏襲したものと思われるが、これに対しては多くの批判[13]がある。

そのうえで、①労使関係の場で生じた問題は、労使関係の領域である職場領域で解決すべきであるとする原則を確認し、使用者といえども、個人として、住居の平穏や地域社会ないし私生活の領域における名誉・信用が保護、尊重されるべきであるから、諸活動が②使用者の私生活の領域において行われた場合には、労働組合活動であることの故をもって正当化されるものではないと解するのが相当であるとして、組合活動としての保護を受けないと判断した。

すなわち、当該活動が実施された場所につき、職場領域と私生活領域とを分類し、職場領域における活動は、組合活動として憲法二八条上の保護を受けるが、私生活領域での活動については、組合による活動であるといえども、組合活動として正当化されることはなく、憲法二一条（表現の自由）の保護を受けるにとどまるというのである。近年の裁判例の多数（東京・中部地域労働者組合（街宣活動）事件 東京高判平一七・六・二九労判九二七号六七頁など）が、この枠組みを用いた判断をなしており、本件もその潮流に従ったものである。[14]

通常、組合活動としての街宣活動については、行為態様、実施場所、時間、内容、背景事情等を総合的に考慮したうえで、組合活動としての正当性が判断されるものである（国鉄高崎地本事件東京高判平五・二・一〇労判六二八号五七頁、スカイマーク（スカイネットワーク）事件 東京地判平一九・三・一六労判九四五号七六頁など）ところ、定義すら曖昧である「私生活領域」に活動が及んだ場合には、原則として組合活動の正当性が否定されてしまうような本件判断枠組みには強い違和感を覚える。確かに、使用者、経営者などの立場にある者も、当然に、私生活上の平穏や名誉等を保護されているのであり、これは軽視されるべきではない。しかし、他方で労働組合の活動もまた憲法上保護された権利である。したがって、両者の権利を調整する必要が生ずるが、その活動場所のみに重点を置いて、その正当性を判断するというのは、果たして妥当といいうるのか。この点につき、私生活領域における活動についても憲法二八条による保護される余地を与えた裁判例も少数であ

るが存在する。

例えば、①の原則を踏まえた上で、「労働者の経済的地位の向上を図る目的で、第三者に対し街宣活動等の表現活動に及ぶことも、それが期間、回数及び方法等の態様において、正当な労働組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであると判断される場合には、違法性が阻却されると解するのが相当である」とする（河内長野衛生事業所事件 大阪高判平二二・一一・三〇労旬一七七八号六四頁）。私生活領域での活動であることのみを理由に、組合活動として保護の可能性を排除せず、総合考慮によるという判断枠組みである。したがって、場所的要素についても、具体的な態様の判断に吸収されて考慮されると解されるが、当該判断におけるこの点に関する考慮の手法は、平穏な生活を侵害するために当該場を「狙いうち」にしたか否かを判断するものであった。つまり、当該私宅等の平穏をことさらに侵害する等の目的をもって当該場での活動を行ったといえるかを判断したものである。

また、①の原則をとる多数の裁判例の流れに沿いつつも、「労働組合の活動が企業経営者等の私生活領域において行われた場合においては、当該活動が労働組合活動であることのみから直ちに正当化されるものではなく、それが、特別の必要性に基づく、企業経営者等の住居の平穏や地域社会における名誉・信用という具体的な法益を侵害しない態様のものである限りにおいて、労働組合活動として……相当性を有し、容認されることがあり得る」とした裁判例も存在する（東京・中部地域労働者組合（第二次街宣活動）事件 東京地判平二五・五・二三労判一〇七七号一八頁）。

「狙いうち」や「特別の必要性」による判断はともかくとして、裁判所のいう私生活領域における活動についても、表現の自由にとどまらず、組合活動として憲法二八条による保護を受け得るとした点は、評価できる。本件をこれらに当てはめると、どちらの枠組みによっても、少なくとも街宣活動の部分は正当な組合活動として認められる余地はあったと考えられる。

さらに、本件の枠組みを用いるにしても、本件街宣活動がY_2の悪質な行為（不法行為と評価される行為）に対抗するためにやむなくなされたものであり、また、職場領域とされる領域が極めて限定的かつ、その領域さえも、私宅と近接することにより私生活領域に包含されてしまうこと等の事案の特質を考慮すると、X_2らの組合活動の正当性を肯定することもありえたとも解される。しかし、判旨は、これらを、いちおう考慮したうえで違法と判断しており、や

はり表現の自由の枠内での保護にとどまる以上、事案に現れた「組合活動としての特徴」が判断へ与えるインパクトは微弱なものにとどまる。本件のような限界事例が生じうることも加味し、例外的であれ、私生活領域においても憲法二八条による「組合活動」としての保護可能性を残すべきであろう。

むすびにかえて

このほか、本件においては、本件会社分割の手続きを行った司法書士に対しても会社分割及び事業閉鎖につき損害賠償責任の追及がなされており、この点も特徴として指摘できる。本判決は、会社分割の目的等を認識していたとはいえないとし、その責任を認めなかった。なお、この点については、本件控訴審において、判断が覆り、司法書士への損害賠償請求も認められるに至っているので紹介しておきたい。L社の労使関係等の事情を把握していたうえで、司法書士として手続きへ関与したことを最大限に考慮した結果であろうか。使用者らへの責任追及によっては救済が著しく困難であったという点からすると、この控訴審の判断は、労働者らに対しての実効性のある救済という側面から大きな意義を持ちうるものであろう。

背景事情としての特殊性を捨象すると、本件は、会社分割制度の濫用、職場外での組合活動という、比較的新しい論点に対し、判断を加えたものであったといえるのであり、興味深い事案であるというだけにとどまらず、先例として意義のある裁判例であったように思われる。

(1) 大阪府労委平二四・一一・二労旬一七九四号六七頁。(注2の申立と併合されたものである)この部分の申立について、府労委は棄却した。

(2) 前掲注(1)。当該申立につき、府労委は、申立人X組合の申立を認容している。また、その後になされた本件会社分割、事業閉鎖が不当労働行為であるとする救済申立についても、これを不当労働行為であると認定し、被申立人であるL社およびM社に対し重畳的に、組合員らの原職復帰やバックペイ等の命令を出した(確定)。本命令の評釈として、石田信平「濫用的会社分割と労組法七条の使用者性」中労時一一七八号(二〇一四年)二四頁。

(3) 前掲注(1)。単に実際上の金銭による救済を求めているのではなく、労働組合としての主張貫徹のための紛争である側面があるものとも解しうる。なお、本件のように、不当労働行為に対して、司法救済を求める事案は近年増加の傾向にあることがしばしば指摘される。菅野和夫『労働法(第一一版)』(弘文堂、二〇一六年)九九八頁、荒木尚

志『労働法（第三版）』（有斐閣、二〇一六年）七一四頁。

（4）これら事案（特に法人格否認の法理）について、最近の議論状況を集約したものとして、中内哲「親会社による子会社解散と労働関係」労働判例百選第九版（二〇一六年）一三四頁。また企業変動を伴わない事案として、日本アイ・ビー・エム事件（東京地判平二八・三・二八 労旬一八六七号四五頁）。

（5）これに類似する事案として、仙台地判平二四・七・三〇判例集未登載（LEX/DB25544819）。これらは、会社法四二九条に基づき取締役の責任も追及した点も本件に類似する。そのほか、きわめて特殊な事案として、ベストマンほか事件（名古屋地一宮支判平二六・四・一一労判一一〇一号八五頁）。

（6）使用者が労働組合を嫌悪して会社そのものを解散させる事案について、会社の解散の後、従前の会社と実質的同一性を持つ会社が再び設立されるような場合を「偽装解散」という。西谷敏『労働組合法（第三版）』（有斐閣、二〇一二年）一六九頁。

（7）また、不法行為責任を請求しそれが認められた最近の同類型事案として、メルファイン事件（京都地判平二八・四・一五 労判一一四三号五二頁）がある。

（8）本久洋一「労働契約承継法および事業譲渡等に関する新指針等について」労旬一八七二号（二〇一六年）一二頁は、「債務超過分割・不採算分割に対する分割会社・承継会社の労働者に対する保護は、労働者の雇用および職務の保護という法目的に照らすと、承継法の今後を考えるうえで枢要の課題ということができる。しかし、この点に関する研究会の議論、改正承継法指針の内容はかなり低調である」と指摘しており、立法による保護に大きな進展はみられないようである。改正承継指針においては、特定の労働者を解雇することを目的として、会社制度を濫用した場合には、法人格否認の法理や公序良俗違反等の適用がありうること、不当労働行為としての救済がありうることに留意すべき（同指針2（4）イ（ハ））とされており、全く進展がないというわけではないと思われる（前掲注(3)荒木四四一頁）。

（9）平成二六年改正により、「残存債権者」に対する一定の保護手続き規定（会社法七六四条等）が置かれた（得津晶「会社分割等における債権者の保護」神田秀樹編『論点詳解平成二六年改正会社法』（商事法務、二〇一五年）二三七頁以下参照）。なお、この会社法改正前には、残存債権者につき、民法上の詐害行為取消権による解決が図られており、最高裁でもこれが認められている（最判平二四・一〇・一二民集六六巻一〇号三三一一号）。このような詐害行為取消権を労働者保護に利用可能かについて検討したものとして、根本到「組織再構築をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』（中央経済社、二〇一三年）五一頁。

(10) 本件のような不当労働行為目的の会社分割がこれに含まれるかは不明であるが、債務超過分割や不採算分割といった、法の趣旨から逸脱した会社分割制度の利用は、「濫用的会社分割」または「詐害的会社分割」と言われている（神田秀樹『会社法（第一八版）』（弘文堂、二〇一六年）三八三頁、法務省民事局参事官室「会社法制の見直しに関する中間試案の補足説明」商事法務一九五二号（二〇一一）五五頁、前掲注(9)得津二四四頁など）。

(11) 名古道功「労働組合による街宣活動の正当性」労旬一七七八号（二〇一二年）六頁。

(12) 中窪裕也・野田進『労働法の世界（第一一版）』（有斐閣、二〇一五年）三八三頁。

(13) 前掲注(12)中窪・野田三八三頁、また、事件の教育社事件の評釈として、川口美貴「労働組合による街宣活動等の相手方と差止請求の当否」ジュリ一四六六号（平成二五年度重要判例解説）二四五頁、野川忍「労働組合員らに対する街宣活動等の差止請求の可否」ジュリ一四八一号（二〇一五年）九六頁もこれを批判する。

(14) 学説上は批判が多い（前掲注(6)西谷二六七頁、大沼邦博「組合活動の正当性（2）―態様」『労働法の争点』（有斐閣、二〇一四年）一九八頁、など）。

［付記］

本稿脱稿後に、本件高裁判決の評釈である、南健悟「会社分割後の事業閉鎖を理由とする組合員の解雇と損害賠償請求」季労二五五号（二〇一六年）に接したので付言しておく。同評釈では、本稿で取り上げなかった司法書士の責任についても論じられている。